



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
AUDITORIA-GERAL DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

RELATÓRIO DE AUDITORIA Nº 01/2024 AG/UFMG

1. A AUDITORIA-GERAL

A Auditoria Interna da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), órgão de assessoramento do Conselho Universitário, conforme seu Regimento Interno, sujeita-se à orientação normativa e à supervisão técnica do Órgão Central do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal e atua como órgão de apoio técnico do Comitê de Governança, Riscos e Controles (CGRC) da Universidade. A sua missão é apoiar a UFMG em seu funcionamento e evolução, adicionar valor, melhorar a eficiência, fortalecer a gestão e proteger as suas operações, fornecendo avaliação, assessoria e conhecimento de forma objetiva e baseada em riscos.

O trabalho realizado compreende a avaliação da regularidade na aplicação de recursos públicos, economicidade, eficiência e eficácia da gestão orçamentária, financeira e patrimonial, assim como a adequação e suficiência dos mecanismos de governança, controles e transparência estabelecidos e eficácia da gestão na conformidade das atividades executadas.

As avaliações descritas nesse Relatório, baseadas nas regulamentações do Órgão Central do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal, referem-se aos critérios técnicos, objetivando o auxílio à Unidade Auditada, não devendo ser interpretadas como avaliação dos gestores e servidores desta envolvidos nos trabalhos analisados por meio da nossa amostra.

2. RESUMO

I. Qual foi o trabalho realizado pela Auditoria-Geral da UFMG?

Trata-se de auditoria para avaliar os benefícios concedidos e os pagamentos realizados pela Universidade Federal de Minas Gerais ao longo do ano de 2022.

Foram avaliados os procedimentos e processos definidos em amostra não probabilística relativos (i) ao abono de permanência; (ii) à gratificação por encargo de curso ou concurso; e (iii) ao auxílio transporte concedidos pela PRORH durante o período de janeiro a agosto de 2022.

A avaliação se propõe a verificar os aspectos relativos à legalidade e à legitimidade dos procedimentos; planejamento e controle interno; transparência; e governança e controle interno.

II. Por que a Auditoria Geral da UFMG realizou esse trabalho?

O trabalho realizado teve como objetivo atender ao item nº 22 do Plano Anual de Atividades de Auditoria Interna (PAINT) de 2023, qual seja: avaliar os controles internos relacionados aos benefícios concedidos e aos pagamentos realizados pela Universidade ao longo do ano de 2022.

As razões que, também, justificam a realização desta auditoria de avaliação são a possível contribuição para a conformidade normativa e a melhoria na gestão dos pagamentos e da concessão de benefícios.

III. Quais as conclusões alcançadas pela Auditoria Geral da UFMG? Quais as recomendações adotadas?

A partir da realização deste trabalho foi possível identificar, como ponto positivo, o atendimento do marco normativo vigente em relação à concessão do Auxílio Transporte. Observou-se que o departamento responsável cumpre com as exigências legais, adotando práticas que buscam garantir, considerando suas responsabilidades e competências, a observação dos princípios de legalidade, economicidade e eficiência.

No que tange ao abono permanência, detectou-se a necessidade de atualização do fluxograma correspondente ao processo de trabalho, que não contava com a participação da DPAG. Além disso, observou-se também a necessidade de elaborar e implementar mecanismos ao processo de concessão que garantisse a aplicação do princípio da segregação de funções, deixando-o mais transparente e eficiente. Contudo, é importante salientar que, no decorrer do trabalho de auditoria, essas duas questões foram solucionadas pela unidade auditada, ou seja, o fluxograma foi atualizado, passando a contar com todas as etapas que de fato compõem o processo, e foi incluído um novo formulário de concessão do abono de permanência que registra a auditoria interna realizada pela DAPP, mitigando os riscos relativos à não segregação de funções.

Também foram identificadas inconsistências na disponibilidade de informações relativas à GECC. Tal benefício não se encontra sistematicamente definido nos sites oficiais da Universidade, com informações acerca de sua definição, suas normas de referência e outras informações relevantes para órgãos executores, servidores e usuários externos. Ademais, também não foi encontrada, conforme dispõe o inciso I do art. 6º do Decreto 11.069 de 10 de maio de 2022, a tabela da própria Universidade contendo os valores e percentuais devidos para cada tipo de atividade, considerando-se sua natureza e complexidade.

Diante desses fatos, as recomendações foram: a publicação em site da Universidade de informações gerais sobre a GECC; a construção de um fluxograma relativo à GECC; a publicação, pela Universidade, de uma tabela com valores de referência para os pagamentos da GECC; e a guarda dos documentos relativos a esse benefício nos assentamentos funcionais dos servidores.

3. LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AFD – Assentamento Funcional Digital

DAP – Departamento de Administração de Pessoal

DAPP – Divisão de Aposentadoria e Pensão

DPAG – Divisão de Pagamento

GECC – Gratificação por Encargos de Curso e Concurso

PRORH – Pró-Reitoria de Recursos Humanos

SEI – Sistema Eletrônico de Informações

UFMG – Universidade Federal de Minas Gerais

UGP - Unidade de Gestão de Pessoal

4. INTRODUÇÃO

Por meio deste relatório, apresentam-se os resultados do trabalho de avaliação dos processos relacionados aos benefícios concedidos e aos pagamentos realizados pela Universidade ao longo do ano de 2022. O objeto de trabalho desta auditoria é o exame e a avaliação dos processos de pagamentos de: (i) abono de permanência, (ii) gratificação por encargo de curso e concurso e (iii) auxílio transporte. Verificou-se também a existência de controles internos praticados pela PRORH na concessão desses benefícios. O trabalho foi derivado da apuração da Matriz de Riscos elaborada para o Plano de Auditoria Interna (PAINT) 2023.

Os benefícios e pagamentos concedidos pela Universidade são regidos por legislação própria, que foi utilizada para guiar este trabalho, conforme relacionado a seguir.

- Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990 – Regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.
- Lei 11.091, de 13 de janeiro de 2005 – Plano de carreira dos cargos técnico-administrativos em educação.
- Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003 – Altera o sistema de previdência social.
- Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005 – Altera o sistema de previdência social.
- Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019 – Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias.
- Medida Provisória nº 2.165-36, de 23 de agosto de 2001 – Institui o Auxílio-Transporte.
- Decreto nº 2.880, de 15 de dezembro de 1998 – Regulamenta o Auxílio-Transporte dos servidores e empregados públicos da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo da União.
- Instrução Normativa nº 207, de 21 de outubro de 2019 – Estabelece orientação quanto ao pagamento de auxílio-transporte ao servidor e ao empregado público.
- Decreto nº 11.069, de 10 de maio de 2022 – Regulamenta a concessão da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso.
- Instrução Normativa SGP/SEDGG/ME nº 64, de 5 de setembro de 2022 – Estabelece orientações aos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, quanto à concessão da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso regulamentada pelo Decreto nº 11.069, 10 de maio de 2022.

A seleção do tema se justifica por critérios de criticidade e relevância, que envolvem as obrigações impostas às autarquias e demais entidades públicas de balizarem suas ações nos princípios da Administração Pública, principalmente na legalidade, na transparência, na economicidade e na eficiência. Além disso, ressalta-se que o trabalho foi realizado visando avaliar os controles internos dos procedimentos de gestão de pessoal e a governança da instituição.

A unidade auditada foi a Pró-Reitoria de Recursos Humanos, que possui, em sua estrutura, o Departamento de Administração de Pessoal (DAP). Este órgão é o responsável pela operacionalização, supervisão e controle de assuntos relativos à concessão de benefícios, cadastro, remuneração, folha de pagamento, seguridade social, arquivo dos registros funcionais e outros, além de atuar como gestor do SIAPE (Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos) consistindo, dessa forma, em uma Unidade Pagadora – UPAG desse sistema (informações disponíveis no [site PRORH](#), 2023).

Para alcançar o objetivo do trabalho, buscou-se responder às seguintes questões de auditoria sobre os benefícios avaliados:

Questão 1. A concessão do abono de permanência, do GECC e do auxílio transporte está de acordo com a legislação específica?

Questão 2. Os procedimentos e controles internos são suficientes e adequados para o cumprimento da legislação pertinente?

Questão 3. A concessão de abono permanência, do GECC e do auxílio transporte está em conformidade com a legislação aplicável no que tange à transparência?

A avaliação do objeto ocorreu por meio de:

- **Testes substantivos:** visando à obtenção de evidência quanto à suficiência, exatidão e validade dos dados produzidos pelos sistemas de informações da Entidade; e
- **Testes de observância:** visando a obtenção de uma razoável segurança de que os controles internos estabelecidos pela administração estão em efetivo funcionamento, inclusive quanto ao seu cumprimento pelos funcionários da Entidade.

Para tanto, os trabalhos foram realizados em conformidade com os preceitos de auditoria interna aplicáveis ao Poder Executivo Federal, sendo utilizadas as técnicas de indagação e análise documental. Destaca-se que o uso dessas técnicas consta do Programa de Trabalho de Auditoria (PTA) e que elas visam à adição de valor à Universidade e, também, à efetividade das respectivas políticas públicas.

Para a seleção da amostra, primeiramente foi solicitada uma lista com todos os benefícios e pagamentos efetuados durante o ano de 2022 pelo Departamento de Administração de Pessoal – DAP, vinculado à PRORH. Para os três benefícios e pagamentos analisados nesta auditoria, a escolha das amostras se deu por meio de uma seleção não probabilística baseada em julgamento profissional.

No caso do abono de permanência, foram escolhidos 8 processos que concederam o abono a servidores no ano em questão, divididos entre professores e técnicos com diferentes regras de aposentadoria. Além desses, outro processo também foi selecionado a partir da lista de todos os benefícios e pagamentos do ano para verificar se esse benefício estava sendo utilizado como base de cálculo para pagamento da gratificação natalina ou do 1/3 de férias.

Para a gratificação de curso e concurso utilizou-se dois critérios para selecionar uma amostra de 21 matrículas: o recebimento de altos valores combinados com recebimentos múltiplos. Tal critério levou a 6 processos.

Além desses, foram escolhidos 10 processos de concessão de auxílio transporte que apresentaram alta amplitude no período considerado.

No quadro, a seguir, apresenta-se a listagem da amostra selecionada:

Quadro 01 – Processos analisados

Modalidade de benefício	Processos ou Matrícula UFMG ^[1]
Abono Permanência	23072.242632/2022-14
	23072.232471/2022-51
	23072.212859/2022-35
	23072.201102/2022-16
	23072.251088/2022-00
	23072.228831/2022-10
	23072.211994/2022-63

	23072.210314/2022-94
	23072.264109/2021-68
GECC	23072.259908/2021-12
	23072.206002/2022-86
	23072.213171/2022-72
	23072.225125/2022-16
	23072.229289/2022-12
	23072.243185/2022-11
Auxílio-Transporte	2315539
	2310316
	2333398
	1481930
	3031290
	1555740
	2266034
	3091663
	1060832
	1069444

Fonte: Elaborado pela Auditoria-Geral, com base nos dados enviados pela PRORH.

O procedimento de concessão do Auxílio Transporte tem sido processado na plataforma do SouGov. Além disso, a Instrução Normativa nº 207/2019, normativo de hierarquia superior, acerca do Auxílio Transporte, não exige que os órgãos integrantes do SIPEC disponham de regulamento específico para o pagamento do benefício aos seus servidores.

Dessa forma, houve limitação dos exames propostos para o tema da concessão do Auxílio Transporte, pois, conforme o [Relatório de Avaliação nº 1110957 da CGU](#), será necessária a atualização do manual de procedimentos sobre a concessão do auxílio-transporte, datado de outubro de 2017, anterior, portanto, à edição da IN nº 207/2019, com objetivo de promover a padronização de entendimentos tanto na metodologia de cálculo do auxílio transporte, quanto nos limites e formas de atuação das unidades de gestão de pessoal (UGP) dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal. Entretanto, essa recomendação deve ser adotada pela Secretaria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoal como órgão central do SIPEC.

Assim, a avaliação dos processos de concessão do Auxílio Transporte extrapolou a competência desta auditoria e da UGP da UFMG, considerando que a tramitação e centralização da concessão por meio da referido sistema demonstra fragilidades no controle e indica a necessidade de medidas do órgão central para solucionar esse fato apresentado.

Salienta-se, ainda acerca do Auxílio Transporte, que foi possível observar que a unidade auditada cumpre com as exigências legais, indicando a adoção de práticas que buscam garantir, considerando suas responsabilidades e competências, a observação dos princípios de legalidade, economicidade e eficiência.

Por fim, ressalta-se que o lapso considerado para a apuração das informações foi o início do exercício anterior e a data de emissão da Ordem de Serviço destes trabalhos (01/01/2022 a 27/02/2023).

5. RESULTADO DOS EXAMES

Achado 1. Ausência de segregação de funções no processo de concessão do benefício de Abono de Permanência

Identificou-se, nos processos analisados (Anexo I, p. 5 e 14) que o mesmo servidor realizou mais de uma atividade na DAPP, incluindo análise e lançamento no SIAPE do benefício em questão.

De acordo com o Acórdão do TCU nº 38/2013, a segregação de funções “consiste na separação de atribuições ou responsabilidades entre diferentes pessoas, especialmente as funções ou atividades-chave de autorização, execução, atesto/aprovação, registro e revisão ou auditoria”. Dessa maneira, espera-se que os formulários e os fluxos de rotina permitam que os trabalhos administrativos sejam organizados e orientados para que um mesmo servidor não execute todas as tarefas das etapas e, assim, preserve o princípio da segregação de funções.

A ausência de segregação de funções nos processos de Abono de Permanência indica a fragilidade dos controles internos estabelecidos, sendo necessária a adoção de medidas que evitem e mitiguem a ocorrência do não atendimento ao princípio da segregação de funções.

Entretanto, mediante nova consulta no SEI, no dia 10 de novembro de 2023, foi constatada a inclusão de um novo formulário, 110 Abono Permanência 3 DAP-DAPP, que busca documentar a realização das auditorias internas, realizada pelos pares, com o intuito de observar a segregação de funções no processo de concessão do abono de permanência.

Em vista disso, conclui-se pela regularização da questão levantada durante a realização dos trabalhos de auditoria, não resultando em recomendações à unidade.

Achado 2. Fragilidade no Fluxo do procedimento de concessão do benefício de Abono de Permanência

Em consulta ao site da PRORH, especificamente à base de conhecimento sobre o Abono de Permanência ^[2] (Anexo II, p. 3), verificou-se que o fluxograma apresentado estava incompleto, visto que não consta o procedimento realizado na DPAG.

Espera-se que o fluxograma apresente todas as etapas dos procedimentos de análise, concessão e inclusão do benefício de Abono Permanência.

Durante as análises dos processos avaliados pela Auditoria-Geral, verificou-se que o procedimento realizado se inicia na DAPP, passa pela DPAG e é finalizado na DARQ – todos no DAP. Contudo, o fluxograma não apresenta as atividades de responsabilidade da DPAG, que seria a de receber e executar a autorização dos pagamentos atrasados e manuais.

Por meio de nova consulta realizada ao site da PRORH e à base de conhecimento do Sei da Universidade^[3], no dia 30 de outubro de 2023, foi identificada a atualização do fluxograma de análise e concessão do benefício de Abono de Permanência (Anexo III, p. 3).

Portanto, constatou-se a regularização da questão durante a realização dos trabalhos de auditoria, não resultando em recomendações à unidade.

Achado 3. Ausência de transparência sobre a concessão da GECC

Verificou-se, em consulta aos sítios eletrônicos da Universidade (Anexo IV, p. 3), a carência de informações acerca da GECC, ou seja, não se identificou normas ou orientações na base de conhecimento do Sei, no compilado de normas ou nas perguntas frequentes sobre o tema.

Como disposto na Lei nº 12.527/11, conhecida como Lei de Acesso à Informação, é necessário assegurar o direito fundamental de acesso à informação, conforme preceituam os incisos I e II do Art. 3º: “observância da publicidade como preceito geral e do sigilo como exceção” e “divulgação de informações de interesse público, independentemente de solicitações”. O Art. 8º da referida lei ainda enfatiza o poder-dever da transparência: “é dever dos órgãos e entidades públicas promover, independentemente de requerimentos, a divulgação em local de fácil acesso, no âmbito de suas competências, de informações de interesse coletivo ou geral por eles produzidas ou custodiadas”.

Sendo assim, considerando a legislação citada e o princípio da transparência, reputa-se a ausência de informações sobre a GECC como um achado de auditoria.

Achado 4. Ausência de fluxograma para concessão da GECC

Não se identificou, por meio de consulta aos sites da Universidade (Anexo IV, p. 3), a existência de um fluxograma do processo de concessão da GECC.

A adoção de um fluxo que mostre aos servidores e às entidades executoras o procedimento padrão para a utilização e recebimento de tal benefício, auxilia no alcance da uniformidade e da eficiência dentro da instituição.

Deste modo, tendo em vista a busca pela uniformidade, pela eficiência e pela transparência nos processos que envolvem a concessão da GECC pela Universidade, reputa-se a falta de fluxograma como um achado de auditoria.

Achado 5. Ausência de tabela de percentuais e valores da GECC para a Universidade

Constatou-se, em pesquisa realizada nos sites da Universidade (Anexo IV, p. 3) e por meio da análise dos esclarecimentos prestados pela unidade auditada (Anexo VIII, p. 13), a inexistência de uma tabela com os percentuais e valores da GECC.

De acordo com o Decreto nº 11.069/22, que regulamenta a concessão da GECC, em seu inciso I do Art. 6º, cabe aos órgãos ou às entidades executoras “elaborar tabela de percentuais e valores da GECC, observados os limites estabelecidos no Anexo”. Tal Anexo apresenta os percentuais máximos da GECC incidentes sobre o maior vencimento básico da Administração Pública Federal por hora trabalhada.

Desse modo, tendo em conta o normativo supracitado e a falta da tabela da Universidade para definição dos percentuais e valores para pagamento da GECC entende-se tal fato como um achado de auditoria.

Achado 6. Não existência da guarda da documentação relativa à GECC nos assentamentos funcionais dos servidores

Verificou-se, em pesquisa no AFD (Assentamento Funcional Digital) de alguns servidores que receberam a GECC em 2022 (Anexo VI), que os processos relativos a essa gratificação não estão sendo armazenados nos seus respectivos assentamentos funcionais.

De acordo com o artigo 6º, parágrafo único do Decreto nº 11.069/22, o órgão ou a entidade de exercício do servidor deverá guardar a documentação relativa à GECC nos assentamentos funcionais, além de encaminhar cópia dos documentos ao órgão ou à entidade de origem.

Sendo assim, considerando o normativo citado e o fato de que a documentação relativa à GECC não está sendo guardada nos assentamentos funcionais dos servidores, entende-se que tal fato é um achado de auditoria.

6. RECOMENDAÇÕES

Achado 3. Ausência de transparência sobre a concessão da GECC

Com a finalidade de evitar o risco de não observação dos princípios da Administração Pública de publicidade e de transparência, apresenta-se a seguinte recomendação:

Recomendação 01: Elaborar e publicar no sítio eletrônico oficial da Universidade e na base de conhecimento do SEI as orientações e compilados de normas acerca da GECC.

Achado 4. Ausência de fluxograma para concessão da GECC

Com o intuito de evitar o risco de a Universidade não alcançar a uniformidade e a eficiência nos processos relativos à GECC, a instituição deve atender a seguinte recomendação:

Recomendação 02: Elaborar e publicar no site oficial da Universidade e na base de conhecimento do SEI um fluxograma que detalhe o processo a ser seguido pelas unidades, bem como pelos servidores, para solicitação da GECC.

Achado 5. Ausência de tabela de percentuais e valores da GECC para a Universidade

A fim de evitar o risco de ausência de controles sobre as seleções de servidores para recebimento da GECC, bem como de não existência de padrões estabelecidos para os percentuais e valores que serão pagos, o órgão deve atender à recomendação disposta a seguir:

Recomendação 03: Publicar tabela contendo os percentuais e os valores da GECC utilizados pela Universidade, incluindo na referida tabela as informações quanto a natureza e a complexidade da atividade a ser desenvolvida pelo servidor a ser beneficiado.

Achado 6. Não existência da guarda da documentação relativa à GECC nos assentamentos funcionais dos servidores

Por fim, com o objetivo de evitar o risco de ausência de controles sobre o pagamento e a guarda dos processos e documentos comprobatórios da GECC, o órgão deve atender à seguinte recomendação:

Recomendação 04: Consolidar os procedimentos de guarda dos documentos relativos ao pagamento da GECC no AFD dos servidores que porventura recebam tal gratificação.

7. QUESTIONÁRIO DE GOVERNANÇA E CONTROLES INTERNOS

Tendo em vista o disposto na Instrução Normativa Conjunta MP/CGU nº 01/2016, no Decreto nº 9.203 de 22 de novembro de 2017 e na Instrução Normativa SFC/CGU nº 03/2017, artigo 78, foi aplicado um Questionário de Avaliação de Governança e Controles Internos (Anexo VII) em entrevista com a gestão da PRORH, a qual ocorreu no dia 09 de outubro de 2023.

Este questionário contou com 26 questões e teve como objetivo avaliar a adequação dos processos de governança, gestão de riscos e controles internos instituídos pela PRORH, referentes ao ambiente interno, fixação de objetivos e atividades de controle. Esta avaliação comporá a opinião geral da Auditoria-Geral no parecer sobre a prestação de contas anual da UFMG, conforme sugerido pela Instrução Normativa SFC/CGU nº 05/2021.

Para medir o nível de aplicabilidade nas questões do Questionário, foi definido o índice (A) para avaliação de cada perspectiva e o índice (B) para avaliação total do questionário.

Avaliação de cada perspectiva (A) = X/Y		Avaliação total do questionário (B) = X/Z
X = soma das notas de avaliação - só das questões de uma perspectiva se avaliação "A". - de todas as questões do questionário se avaliação "B"	Y = nº de questões da perspectiva avaliada (excluindo as "não se aplica" informado pela unidade)	Z = nº de questões do questionário (excluindo as "não se aplica" informado pela unidade)

A partir das três primeiras perguntas do Questionário, foi possível avaliar que os gestores da Unidade auditada possuem conhecimento sobre o tema de governança, gestão de riscos e controles internos e sobre os normativos que orientam a questão na UFMG. A PRORH ainda destaca que pela natureza de suas competências, tal assunto é constantemente abordado nas reuniões mensais que realiza com os representantes dos Departamentos que a compõem, a saber, DRH, DAP e DAST. Sendo assim, a unidade Auditada demonstra que multiplica os conhecimentos relativos ao assunto e que os incorpora às suas atividades habituais.

Avaliando o tema na perspectiva do ambiente interno, a unidade obteve 5,4^[4] pontos (resultado de A para essa perspectiva), o que demonstra que, de uma forma geral, o tema é aplicado em grande parte na PRORH. Contudo, dois pontos se destacaram como possíveis melhorias: primeiro, a unidade encontra dificuldades para a troca nos cargos de função/chefia de setor, visto que os servidores não se mostram dispostos a aceitar tais responsabilidades – em contrapartida, como ressalta a unidade, a experiência da chefia é uma característica importante para o bom andamento dos processos e as decisões sempre são analisadas por um superior hierárquico, o que contribui para amenizar os riscos encontrados. Segundo a unidade, é possível avançar no que tange ao desenvolvimento da liderança, apesar de já ser realizado treinamento na transmissão de cargo e acompanhamento pela chefia superior.

Tanto sobre a perspectiva da fixação de objetivos, quanto das atividades de controle, a unidade obteve 6 pontos (resultado de A para essas perspectivas), o que demonstra que os temas são aplicados totalmente na PRORH.

Ressaltam-se alguns pontos positivos na análise do questionário. No que diz respeito às ações adotadas para identificar e evitar a alta rotatividade na Universidade, foi criado o Projeto Aproximação que tem por objetivo oportunizar a aproximação do DRH com os gestores e compartilhar experiências. Por meio do projeto foi instituída a figura de referência em recursos humanos em todas as unidades e órgãos e aberto o canal e reuniões com o objetivo de criar uma rede de apoio, visando a melhoria no fluxo de informações, o alinhamento mais assertivo quanto às diretrizes e procedimentos relacionados aos processos de gestão de pessoas no âmbito de toda universidade.

Destaca-se também o Programa de Apoio ao Servidor na Socialização Organizacional (Passo), executado pelo DRH, que tem por objetivo favorecer o processo de socialização organizacional e integração dos(as) servidores(as) novatos(as) – recém admitidos(as) e recém-movimentados(as) – ao ambiente e à cultura da universidade, possibilitando a compreensão dos valores e objetivos institucionais, bem como a aquisição de conhecimento e habilidades para assumirem suas atividades na UFMG.

Avaliando todo o questionário aplicado, a unidade obteve 5,8 pontos (resultado de B para avaliação total do questionário), o que demonstra que os processos de governança, gestão de riscos e controles internos são aplicados em grande parte na Unidade/Órgão.

8. CONCLUSÃO

A Auditoria-Geral da UFMG realizou trabalho, junto à Pro-Reitoria de Recursos Humanos (PRORH), referente aos benefícios concedidos e pagamentos realizados pela Universidade, entre os meses de janeiro e agosto de 2022, do Abono de Permanência, da Gratificação por Encargo de Curso e Concurso e do Auxílio Transporte. As análises focaram nos aspectos relacionados à legalidade, ao controle interno e à publicidade das rotinas e procedimentos seguidos pela unidade auditada.

Inicialmente, a partir dos exames realizados, é preciso destacar as boas práticas verificadas. Especificamente, no que tange ao Auxílio Transporte, observou-se que a unidade auditada, na figura do DAP-DPAG, observa os normativos vigentes e cumpre, dentro de suas competências, o recomendado para a concessão desse benefício, principalmente a partir da adoção de medidas em suas rotinas que garantem a observação do princípio da economicidade.

Em relação ao Abono de Permanência, constatou-se que a divisão responsável, DAP-DAPP, possui rotinas e formulários consolidados para sua concessão. Entretanto, duas questões pontuais foram verificadas pela Auditoria-Geral: a primeira se refere à necessidade de atualização do fluxograma do processo na Base de Conhecimento da Universidade, visto que não constava a DPAG, divisão que participa ativamente da concessão do benefício; a segunda diz respeito à importância de criar mecanismos na rotina que auxiliem na observação do princípio da segregação de funções da Administração Pública. Contudo, em relação à primeira questão não foi emitida nenhuma recomendação, visto que a unidade responsável atualizou o fluxograma na Base de Conhecimento enquanto os trabalhos de auditoria ainda estavam sendo realizados. Portanto, destaca-se esse benefício já alcançado antes mesmo do término dos trabalhos.

No que diz respeito à Gratificação de Encargo por Curso e Concurso, quatro fatos foram considerados relevantes para esta Auditoria: a falta de divulgação em sites oficiais da Universidade de informações gerais acerca dessa gratificação; a inexistência de tabela com valores e percentuais balizadores dos pagamentos; a ausência de fluxograma que padronize os processos de concessão da GECC; e a não guarda dos documentos relativos à GECC nos assentamentos funcionais dos servidores que a receberam.

De modo geral, é possível afirmar que a PRORH, especificamente o DAP, tem observado os princípios da Administração Pública a partir de procedimentos e rotinas que garantem a legalidade, a transparência e a efetividade do controle interno. Contudo, medidas pontuais são recomendadas voltadas ao aperfeiçoamento desses requisitos.

Salienta-se que a adequada implementação das recomendações emitidas pela Auditoria-Geral da UFMG é de responsabilidade da Unidade Auditada, assim como a aceitação formal do risco associado em caso de não adesão a elas, conforme destaca o Referencial Técnico da Atividade de Auditoria Interna Governamental do Poder Executivo Federal (IN SFC/CGU nº 03/2017) em seu item 176, transcrito abaixo:

CAPÍTULO V - OPERACIONALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES DE AUDITORIA INTERNA

Seção IV - Monitoramento 176. É responsabilidade da alta administração da Unidade Auditada zelar pela adequada implementação das recomendações emitidas pela UAIG, cabendo-lhe aceitar formalmente o risco associado caso decida por não realizar nenhuma ação.

Dessa forma, a Auditoria-Geral, embasando-se em práticas e diretrizes internacionais e nacionais aplicáveis à Administração Pública Federal, evidencia a importância do cumprimento das recomendações por ela emitidas para a agregação de valor organizacional à Universidade.

À consideração superior.

Lídia Pereira Rodrigues

Auditora

Alexandre Costa de Andrade - Coordenador

[1] Alguns processos do Auxílio Transporte são abertos via SouGov, o que impediu de relacionar todos os números de processo. Optou-se então por relacionar os números de matrícula da UFMG dos servidores que tiveram seus processos analisados.

[2] https://sei.ufmg.br/index.php/2019/08/28/base-de-conhecimento/?id_procedimento=100000586&id_base=1104 (consulta em 13 de setembro de 2023)

[3] https://sei.ufmg.br/index.php/2019/08/28/base-de-conhecimento/?id_procedimento=100000586&id_base=1277 (consulta em 30 de outubro de 2023)

[4] A (ambiente interno) = $(6+2+6+4+6+6+5+6+6+6+6+5)/13 = 70/13 = 5,4$



Documento assinado eletronicamente por **Lidia Pereira Rodrigues, Auditor(a)**, em 05/01/2024, às 14:02, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Alexandre Costa de Andrade, Auditor(a)-Geral Adjunto(a)**, em 05/01/2024, às 14:10, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Terezinha Vitoria de Freitas Silva, Auditor(a)-Geral**, em 05/01/2024, às 14:19, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 5º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.ufmg.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2943596** e o código CRC **7266D7BA**.